

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha sekarang ini ditandai dengan semakin tingginya persaingan bisnis disegala bidang. Adanya kekuatan dan keterbatasan yang dimiliki perusahaan, perusahaan harus saling berkompetisi dengan perusahaan lainnya untuk dapat merebut mangsa pasar yang ada saat ini, hal ini akan sulit diwujudkan apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan. Sumber daya yang dibutuhkan mencakup sumber daya alam, modal dan teknologi yang dimiliki, tapi hal tersebut belum cukup memenuhi untuk suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya, sumber daya yang dianggap penting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia dianggap penting karena perannya sebagai subyek pelaksana peraturan dan kegiatan operasional dari perusahaan. Sumber daya manusia yang disebutkan disini terdapat pemimpin dan karyawan. Pemimpin dan karyawan sama pentingnya dalam menjalankan suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Tanpa adanya pemimpin dan karyawan suatu perusahaan tidak dapat beroperasi, begitu pula sebaliknya dengan adanya sumber daya manusia saja tanpa adanya perusahaan, tidak akan tercipta lapangan pekerjaan sehingga tidak adanya penyerapan tenaga manusia oleh perusahaan.

Karyawan bagi perusahaan diharapkan bisa berkontribusi secara maksimal agar target perusahaan dapat dicapai. Faktor yang mempengaruhi agar karyawan dapat bekerja secara maksimal guna menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien adalah kepuasan kerja. Rasa kepuasan kerja karyawan yang tinggi

dalam pekerjaannya, akan memiliki kinerja yang lebih baik dalam pekerjaannya ketimbang dengan karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang lebih rendah. Hal tersebut juga diimbangi dengan bagaimana perusahaan memilih karyawannya, karyawan yang memiliki sikap baik dan semangat kerja tinggi kemungkinan mempunyai rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dapat dilihat pada seberapa tinggi seorang karyawan menyukai pekerjaan yang dilakoninya dan pencapaian hasil kerjanya.

Faktor-faktor yang dicakup dalam kepuasan kerja oleh Hasibuan (2002) adalah sebagai berikut ini: 1) Kompensasi yang diberikan adil dan layak, 2) Penempatan kerja yang cocok dengan keahlian, 3) Berat dan ringannya pekerjaan itu sendiri, 4) Suasana dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, 5) Peralatan yang menunjang pekerjaan, 6) Sikap pimpinan dan cara kepemimpinannya, 7) Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak monoton. Berdasarkan faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada setiap karyawan. Semakin besar penilaian pada kegiatan dirasakan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, semakin besar pula rasa kepuasannya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, dalam penelitian ini dibatasi hanya 3 yaitu: kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, karena berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada beberapa karyawan di CV. Sari Bunga dengan cara wawancara diperoleh informasi yakni terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi yang dianggap masih belum sesuai dengan kinerja karyawan dan kurangnya rasa memiliki karyawan terhadap barang atau fasilitas perusahaan, lingkungan kerja diluar ruangan dengan suhu udara yang panas dan berangin dapat menurunkan kondisi fisik dan mental karyawan, serta kurangnya arahan dari pimpinan dalam pelaksanaan tugas dan kejelasan

pembagian tugas, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam pencapaian target pekerjaan.

Suryadharma et al., (2016) menyatakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain dalam mendapatkan pekerjaan yang baik dan mempunyai peran untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan. Sikap kepemimpinan yang dimiliki pemimpin perusahaan sangat penting perannya, pemimpin dituntut memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan perusahaan tersebut sehingga berdampak positif untuk perusahaan. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan juga sangat berpengaruh positif untuk kepuasan kerja karyawan, pemimpin yang memperhatikan dan merakyat kepada karyawannya, akan membuat karyawan merasa tidak terbebani dan akan dengan senang hati menjalankan tugas yang diberikan dari seorang pemimpin. Sebaliknya, pimpinan yang bersikap sebagai penguasa yang cenderung sewenang-wenang dan tidak menghargai karyawan akan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Faktor kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Kreitner dan Kinicki dalam Sudana dan Supartha (2015) memaparkan bahwa imbalan finansial merupakan salah satu faktor yang menghasilkan kepuasan kerja. Hasibuan (2002) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang dihasilkan berwujud uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang telah diperoleh karyawan sebagai imbalan terhadap jasa yang sudah diberikan. Kompensasi merupakan variabel utama dalam memotivasi, karena kompensasi merupakan hasil yang diterima dari sebuah proses kerja. Hal ini terbukti dari penelitian yang dikerjakan oleh Aamir et al., dalam Sudana dan Suphartha (2015) menunjukkan bahwa sekitar 80 persen karyawan di bank Umum Nasional Commercial Bank Riyadh termotivasi secara langsung

dengan imbalan yang ditawarkan oleh pihak perusahaan , oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasinya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan atau kesesuaian antar besarnya tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaan dan besarnya kompensasi yang diberikan ini akan menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk merima atau menolak suatu pekerjaan tersebut, serta ketepatan waktu pemberian kompensasi akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan kerja karyawannya. Kompensasi yang diterima kurang dari harapan karyawan dan bahkan telat dalam pemberian kompensasi, maka hal itu akan membuat karyawan sangat merasa tidak puas karena telah dikecewakan lebih dari satu kali.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja karyawan yang nyaman dapat menimbulkan semangat kerja dari karyawan, sehingga dapat memacu motivasi kerja yang pada akhirnya kepuasan kerja dari karyawan bisadicapai. Lingkungan kerja yang baik sendiri meliputi beberapa aspek yang perlu diperhatikan seperti tempat bekerja nyaman, kondisi lingkungan aman, suhu udara yang baik, terdapat pencahayaan yang cukup, kepemimpinan dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik (Sugiyarti dalam Hadinata 2014), jika hal itu bisa dipenuhi oleh perusahaan maka kinerja dari karyawan itu sendiri dapat meningkat yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kepuasan bekerja oleh karyawan.

Bidang bisnis seperti saat ini, permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang kepuasan kerja dari karyawan sering kali dialami oleh perusahaan. CV. Sari Bunga yang berdiri pada 27 April 2007 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang penjualan khususnya tanaman hias, lanscape, penyewaan tanaman hias, dekorasi dan lain lain. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Hang Tuah No. 56 Desa Sanur Kaja, Kecamatan Denpasar

Timur. Perusahaan ini memiliki permasalahan dengan kepuasan kerja karyawannya. Kepemimpinan yang tidak begitu baik adalah salah satu penyebabnya, komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan kurang berjalan dengan semestinya sehingga karyawan merasa kesulitan dalam menjalankan tugasnya dan kejelasan pembagian tugas. Pemimpin yang sering kali pergi keluar kota membuat karyawan tidak memiliki motivasi dan petunjuk akan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja karyawan juga cenderung menurun karena sebuah perusahaan biasanya mengharuskan terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Kompensasi yang kurang juga sebagai faktor rendahnya kepuasan kerja dari karyawannya. Upah bekerja di CV. Sari Bunga untuk beberapa karyawan pemula digaji masih belum memenuhi standar upah kerja di daerah tersebut yakni sebesar Rp 1.500.000,00 ini masih dibawah gaji minimum di Kecamatan Denpasar pada tahun 2016 yakni sebesar Rp 2.173.000,00 (www.gajiumr.com), meskipun demikian masih banyak karyawan yang tetap bekerja di perusahaan ini dikarenakan membutuhkan pekerjaan dan untuk biaya hidup diperantauan, karena memang kebanyakan karyawan yang bekerja di perusahaan ini berasal bukan dari Pulau Bali. Pihak dari perusahaan ini juga tidak berdiambil untuk masalah kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Perusahaan memberikan kompensasi berupa bonus kepada karyawan yang bekerja lembur, dan biaya untuk pemeriksaan bagi karyawan yang merasa kurang enak badan, hal ini sudah dilakukan namun kepuasan karyawan masih tergolong rendah, sehingga terdapat beberapa dari karyawan yang memilih *resign* dan menjadi karyawan dari perusahaan pesaing ataupun memilih untuk pulang kampung.

Lingkungan kerja di perusahaan ini juga tidak begitu baik. Perusahaan tersebut tidak berada di suatu ruangan yang memberikan kenyamanan bagi karyawannya, namun berada pada

lingkungan terbuka. Lingkungan kerja tersebut mempunyai suhu udara yang panas dan tidak bersih karena harus berkecimpung dengan berbagai bahan alat tanam seperti tanah, sekam padi dan sebagainya, serta suara bising kendaraan yang secara langsung dapat didengar oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan yang beraneka ragam, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja Karyawan CV. Sari Bunga Denpasar Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan CV. Sari Bunga Sanur Kaja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan CV. Sari Bunga Sanur Kaja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan CV. Sari Bunga Sanur Kaja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dari karyawan CV. Sari Bunga Sanur Kaja.

2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dari karyawan CV. Sari Bunga Sanur Kaja.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dari karyawan CV. Sari Bunga Sanur Kaja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah yang mencakup kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dari karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja pada perusahaan menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dari karyawan.

4. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.